

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, betapapun kecilnya pastilah berpengaruh terhadap proses produksi. Penggunaan teknologi dalam proses produksi akan berdampak pula terhadap kemampuan bersaing diantara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain. Lebih dari sekedar itu, hal yang tidak kalah pentingnya bagi proses produksi adalah keberadaan Sumber Daya Manusia yang terlibat didalamnya, baik karyawan, manajer maupun pemilik modal usaha. Kualitas Sumber Daya Manusia sebagaimana dimaksudkan diatas sangat berkaitan dengan masa kerja, jaminan sosial, tingkat kesejahteraan dan kualitas SDM yang pada akhirnya akan berpengaruh pada produktivitas kerja.

Kebersamaan, kerja sama serta jaminan sosial perlu terus dikembangkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, karena hal ini akan bisa berdampak besar terhadap mutu atau kualitas produk yang dihasilkan. Bagaimanapun juga setiap badan usaha, selain dia bertanggungjawab kepada pemilik modal, kreditur, yayasan tertentu, masyarakat dan pemerintah, juga tidak lepas dari karyawan. Untuk itu sangat diperlukan adanya pendekatan terhadap masalah yang timbul dalam badan usaha, khususnya mengintegrasikan keadaan karyawannya. Karyawan di dalam melakukan pekerjaannya didasari

oleh maksud-maksud tertentu. Karena yang mendorong mereka melakukan sesuatu pekerjaan satu sama lainnya adalah tidak sama, tergantung dari faktor-faktor khusus yang mendasari tingkah laku setiap individu dalam tugasnya.

Perilaku manusia sebagai tenaga kerja benar-benar perlu mendapat perhatian, sebab hal ini berpengaruh terhadap kelancaran aktivitas kegiatan setiap badan usaha. Tenaga kerja menimbulkan banyak masalah yang perlu segera ditangani khususnya mengenai perilaku dalam kerjanya. Tugas manajer personalia dalam hal ini adalah berusaha mengetahui motivasi-motivasi apa yang mendasari mereka berbuat dalam melakukan pekerjaan. Berbagai upaya perlu dilakukan perusahaan untuk menjamin, melindungi atau memberi bantuan kepada karyawan dari resiko-resiko sosial yang dapat mengganggu kestabilan penghasilan serta untuk kesejahteraan karyawan.

Perusahaan yang berorientasi pada eksistensi produk sudah seharusnya menerapkan sistem pengelolaan usaha secara tepat dan benar. Salah satu unsur yang perlu mendapat perhatian serius dari pimpinan perusahaan kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan karyawan adalah kelangsungan karier. Jenjang karier yang jelas serta kepastian perbaikan tingkat sosial ekonomi karyawan menjadi salah satu faktor penentu bagi kualitas kerja/kinerja karyawan. Perlu diberikan batasan yang jelas antara mereka yang telah lama mengabdikan diri dengan mereka yang baru saja masuk atau bekerja di perusahaan.

Masa kerja sebagai salah satu unsur yang digunakan untuk pertimbangan pengembangan karier perlu mendapat perhatian yang besar dari

pimpinan perusahaan. Bagi karyawan yang telah lama bekerja, dimungkinkan tingkat keterampilan dan kemampuan yang dimiliki juga akan bertambah baik dibandingkan dengan kemampuan mereka saat pertama kali masuk kerja, hal ini terjadi karena selama proses waktu berjalan mereka melakukan pekerjaan yang sama dan kegiatan itu dilakukan secara berulang-ulang sehingga mereka lebih terampil dan peka serta mampu beradaptasi dengan kondisi yang ada. Tempaan waktu menjadikan mereka semakin cekatan, terampil dan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan. Tentunya yang diharapkan oleh pimpinan perusahaan adalah karyawan dengan masa kerja lama akan memiliki kinerja dan produktivitas yang lebih baik.

Kenyataan di lapangan mengatakan bahwa kondisi yang dideskripsikan diatas tidak terlalu benar, karena ternyata produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor masa kerja. Banyak faktor lain yang ikut berpengaruh didalamnya, diantaranya adalah pendidikan, kemauan berusaha, ketekunan, disiplin, dan lain-lain. Realita inilah yang terkadang muncul sebagai permasalahan di perusahaan yaitu mereka yang telah bekerja lama merasa dirinya pantas mendapatkan penghargaan dan perbaikan kesejahteraan hidup melalui kenaikan upah maupun promosi jabatan, tetapi mereka tidak mengukur kemampuan dan kondoute kerjanya serta tidak menunjukkan produktivitas yang tinggi. Sementara ada karyawan yang relatif baru dan bermasa kerja belum lama mendapatkan kedudukan/posisi penting di perusahaan.

Masalah-masalah sosial seperti inilah yang mendasari pemikiran peneliti untuk tertarik melakukan penelitian dengan topik hubungan masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat kiranya dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

“Sampai sejauh manakah masa kerja karyawan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja ?”.

C. Tujuan Penelitian

Kegunaan dan tujuan penelitian pada skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Obyektif

- a. Mengetahui gambaran yang jelas mengenai masa kerja karyawan yang terdapat pada perusahaan percetakan CV. Sahabat Klaten.
- b. Mengetahui produktivitas kerja karyawan perusahaan percetakan CV. Sahabat Klaten.
- c. Mengetahui hubungan masa kerja terhadap produktivitas kerja pada perusahaan percetakan CV. Sahabat Klaten.

2. Subyektif

- a. Untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan bagi penyusunan skripsi, serta sebagai syarat untuk mencapai gelar kesarjanaan dibidang Sosiologi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- b. Sebagai latihan bagi penulis untuk menerapkan teori dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan.

D. Pendekatan Sosiologis

Penelitian ini akan dilaksanakan berdasarkan disiplin ilmu sosiologi. Dalam mempelajari manusia, masyarakat dan kebudayaan sosiologi bertitik tolak pada interaksi yang menyangkut seluruh kehidupan manusia. Sebagaimana dikemukakan oleh Hassan Shadily (1989:1), sosiologi adalah ilmu yang mempelajari hubungan antar manusia dengan segala aspeknya. Dari pengertian tersebut maka dapat dikatakan bahwa sosiologi mempelajari hidup bersama dalam masyarakat dan menyelidiki ikatan-ikatan antar manusia yang menguasai kehidupan itu. Sebagai disiplin ilmu pengetahuan, maka sosiologi bukan merupakan disiplin ilmu normatif akan tetapi suatu disiplin ilmu yang kategoris, artinya sosiologi membatasi apa yang senyatanya ada dan bukan apa yang seharusnya terjadi. (Soerjono Soekanto, 1997:22)

Dengan demikian sosiologi menitikberatkan pada pola hubungan antara manusia yang satu dengan yang lainnya, serta manusia dalam hubungannya dengan kelompok serta kelompok dengan kelompok. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Polak (1979:7), sosiologi adalah suatu ilmu pengetahuan yang mempelajari masyarakat sebagai keseluruhan yakni, hubungan diantara manusia dengan manusia, manusia dengan kelompok, kelompok dengan kelompok baik formal maupun material, baik statis maupun dinamis. Dari pengertian tersebut dapat diambil suatu pemahaman bahwa suatu asistensi dari kehidupan manusia yaitu senantiasa berada dalam kehidupan bersama, dimana manusia yang wajar tidak akan pernah terlepas dirinya dari kehidupan bersama dengan manusia lainnya. Ditopang dari sifat manusia yang *zoon politikon* akan memberi petunjuk kepada kita bahwa masyarakat merupakan wadah dimana manusia memperoleh kepuasan hasrat sosialnya. Atau dengan kata lain hanya didalam masyarakatlah hasrat sosial setiap manusia dapat terpenuhi.

Dari beberapa pendapat tersebut di atas, penulis memberikan pengertian bahwa sosiologi adalah ilmu pengetahuan sosial yang menitikberatkan pada jaringan hubungan antar manusia, interaksi sosial dalam masyarakat baik yang statis maupun dinamis.

Masyarakat yang saling mengadakan interaksi dengan segala perilakunya senantiasa mengalami perkembangan, ini merupakan suatu proses dimana manusia sendiri mengadakan pengembangan kehidupan bersama

menurut konsepnya serta bertanggungjawab atas setiap hasil yang diperoleh. Seseorang mengadakan kontak dan berhubungan antara yang satu dengan yang lainnya mengikuti pola-pola sikap dan perilaku tertentu yang berlaku di lingkungan sosialnya. Menurut Veeger (1986:13), masyarakat dipandang dari dua segi yakni : pertama, masyarakat dapat ditinjau dari anggotanya yang membentuk, mendukung dan menunjang serta meneruskan suatu pola kehidupan bersama tertentu yang kita sebut masyarakat. Kedua, masyarakat dapat ditinjau dari pengaruh strukturnya atas anggotanya.

Dalam kehidupan, masyarakat selain ditentukan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri juga ditentukan oleh faktor dari luar dirinya. Hal inilah yang menyebabkan masyarakat itu selalu maju dan berkembang. Motif dan sikap merupakan pengertian yang utama dalam kegiatan perilaku manusia dalam interaksi sosialnya, bahwa sosialisasi manusia itu terutama terdiri dari pembentukan sikap sosial pada dirinya. Dan sikap merupakan manifestasi dari adanya motif. Menurut Gerungan ada 3 (tiga) motif yaitu :

1. Motif biogenetik, yaitu yang berhubungan dengan kebutuhan individu untuk melanjutkan eksistensinya sebagai organisme. Biasanya berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan primer, yang biasa disebut dengan motif dasar, motif alami atau motif asli. Misalnya kebutuhan akan makan, minum, istirahat, bernafas, seks.
2. Motif sosiogenetik, adalah motif yang berhubungan dengan kebutuhan untuk mengadakan interaksi, mengadakan hubungan dengan orang lain. Biasanya motif ini berkembang sesuai dengan lingkungan dimana individu itu tinggal.
3. Motif theogenetik, adalah motif yang berkaitan dengan kebutuhan untuk mengadakan hubungan dengan Tuhan. (Gerungan, 1991:142)

Dengan demikian, berarti bahwa pada dasarnya manusia melakukan sesuatu pekerjaan itu dilandasi oleh adanya suatu motivasi dan motivasi inilah nantinya yang akan ikut menentukan apakah suatu pekerjaan itu sukses atau gagal.

Kaitannya dengan dunia pekerjaan, maka motivasi akan mewarnai setiap langkah dan kegiatan karyawan dalam bekerja. Pimpinan perusahaan yang pandai membaca situasi akan melakukan pemantauan dan pengamatan terhadap pergeseran-pergeseran motivasi yang terjadi pada karyawannya. Bagi karyawan yang telah lama bekerja tentunya mereka mengharapkan bisa mendapatkan penghasilan dan tingkat kesejahteraan yang lebih baik. Kondisi ini sangat wajar dan biasa apabila diikuti dengan kedisiplinan, keterampilan, dan kemampuan serta produktivitas kerja yang tinggi.

Seperti telah diuraikan diatas, manusia bekerja sebenarnya merupakan implementasi dari tuntutan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam bekerja tentunya sangat wajar apabila karyawan mengharapkan bisa mendapatkan penghasilan serta tingkat kesejahteraan hidup yang lebih baik sejalan dengan lamanya mereka mengabdikan diri pada bidang tugas yang mereka tekuni. Namun perlu diingat bahwa hendaknya dengan bertambahnya masa kerja yang dimiliki karyawan idealnya tingkat keterampilan, kecekatan dan kemampuannya dalam bekerja juga semakin meningkat yang pada akhirnya semua komponen tersebut akan berakumulasi dan terwujud dalam suatu bentuk produktivitas kerja. Alan Lawlor dalam bukunya *Productivity*

Improvement Manual (1982:122) yang diterjemahkan oleh J. Ravianto menyebutkan bahwa untuk mengadakan perubahan yang diperlukan guna memperoleh peningkatan produktivitas yang mantap serta berkelanjutan merupakan proses empat tahap, yaitu : *recognition, decision, permission* dan *action*. Keempat proses tersebut berakumulasi menjadi satu dan antara satu dengan lainnya saling berinteraksi serta berikatan yang kemudian dengan penambahan proses kegiatan yang berlangsung dalam waktu lama menimbulkan kondisi sosial yang baru yaitu kondisi yang produktif.

E. Analisa Deduksi

1. Masa Kerja

Masa, menurut makna leksikon (berdasarkan kamus) seperti yang terdapat pada kamus Bahasa Indonesia Terbaru karya Suharto dan Tata Iryanto (1989:128) berarti waktu. Dalam skripsi ini yang dimaksud dengan masa kerja adalah waktu yang telah digunakan oleh karyawan dalam mengabdikan diri pada suatu bidang kerja tertentu. Masa kerja inilah yang dijadikan sebagai landasan oleh pimpinan dalam pemberian jaminan sosial.

Ada pendapat lain yang menyatakan bahwa masa kerja adalah lamanya seseorang bekerja dalam suatu bidang pekerjaan dengan segala tingkat keterampilan dan penguasaan teknik pekerjaan yang diperoleh selama bekerja pada bidang tertentu. (Depnaker, 1997:18)

Dengan masa kerja yang cukup biasanya seorang karyawan juga akan semakin trampil dalam melaksanakan tugasnya, hal ini terjadi karena dengan berjalannya waktu, seorang pekerja akan lebih peka dan jeli dalam memahami serta mengamati pekerjaan yang dikerjakannya. Bisa dikatakan juga bahwa dengan semakin bertambahnya/lamanya masa kerja seorang karyawan maka akan meningkat juga kemampuannya asalkan dengan catatan dia serius dalam menjalankan pekerjaannya. Atau dapat disimpulkan bahwa masa kerja dengan tingkat ketrampilan yang diperoleh seorang karyawan adalah berbanding lurus.

Pada perusahaan-perusahaan yang telah maju dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan maka pihak pimpinan sangat memperhatikan tentang masa kerja ini. Mereka menghargai karyawan-karyawan yang telah lama mengabdikan diri di perusahaan yang telah ditunjukkannya dengan segala loyalitasnya, dengan memberikan imbalan yang lebih baik. Dengan demikian maka dengan masa kerja yang semakin lama maka idealnya tingkat kesejahteraan karyawan itu juga semakin meningkat dengan mendapatkan jaminan sosial yang lebih besar dari perusahaan.

2. Tingkat Kesejahteraan

Kesejahteraan berasal dari kata *sejahtera* dengan mendapat imbuhan *ke-* dan akhiran *-an*. Didalam Kamus Bahasa Indonesia Terbaru karya Suharto dan Tata Iryanto (1989:359), *sejahtera* berarti tenang dan tenteram, selamat tak kurang suatu apapun. Didalam skripsi ini yang

dimaksud dengan tingkat kesejahteraan karyawan adalah keadaan dimana karyawan merasa tenang dan senang dalam bekerja serta mendapatkan upah, kepastian dan kejelasan karier serta perlindungan dari pimpinan dalam bekerja.

Terdapat beberapa macam pengklasifikasian kesejahteraan, tetapi pada prinsipnya kesejahteraan dibagi dalam :

a. Kesejahteraan Ekonomi

Kesejahteraan dalam hal ekonomi yang berhubungan dengan karyawan, misalnya adalah upah, tunjangan dan bonus-bonus lain sebagai imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

b. Kesejahteraan Sosial

Kesejahteraan sosial yang berhubungan dengan suasana dan lingkungan kerja, contohnya adalah adanya kerjasama yang baik antara karyawan dengan pimpinan dan antara karyawan dengan karyawan.

c. Kesejahteraan Psikis

Kesejahteraan psikis yang ada di lingkungan perusahaan, contohnya adalah ketenangan dalam bekerja, kepastian karier bagi setiap karyawan dan pembagian beban tugas yang sama.

3. Jaminan Sosial

a. Pengertian Jaminan Sosial

“Jaminan sosial diartikan sebagai perlindungan terhadap hilangnya penghasilan, seperti dalam pemberhentian kerja, dan/atau terhadap tambahan biaya hidup, seperti perawatan waktu sakit”. (Sentanoe Kertonegoro, 1982:29)

Dalam undang-undang no. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja mendefinisikan jaminan sosial tenaga kerja sebagai berikut :

“Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia”. (Depnaker, 1997:32)

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial adalah usaha perusahaan untuk menjamin, melindungi atau memberi bantuan kepada karyawan dari resiko-resiko yang dapat mengganggu kestabilan penghasilan serta untuk kesejahteraan karyawan.

b. Macam-macam Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan kepada tenaga kerja ada beberapa bentuk. Adapun bentuk-bentuk jaminan sosial adalah sebagai berikut :

- 1) Tunjangan yang bersifat insentif (perangsang)

Tunjangan ini dikaitkan dengan usaha untuk mendorong orang bekerja lebih rajin, giat, cepat dan sebagainya, seperti : bonus kehadiran.

2) Penghasilan tambahan

Tunjangan yang menjurus kepada penghasilan tambahan walaupun bisa dikaitkan dengan point diatas, seperti tunjangan transport, tunjangan makan dsb.

3) Tunjangan khusus

Tunjangan yang dikaitkan dengan situasi khusus

4) Tunjangan status

Tunjangan status hanya diberikan kepada kelompok pegawai tertentu, karena status mereka dalam organisasi, misalnya mobil, rumah, telepon dsb.

5) Tunjangan yang berupa kemudahan-kemudahan (fasilitas), misalnya:

- a). Pengobatan (baik cuma-cuma seluruhnya maupun sebagian)
- b). Angkutan gratis
- c). Makan di kantor
- d). Pakaian kerja
- e). Hasil produksi perusahaan cuma-cuma
- f). Bantuan pendidikan
- g). Rekreasi, kegiatan olah raga yang dibantu perusahaan

h). Perumahan cuma-cuma dll.

Menurut Undang-undang No. 3 tahun 1992 (Departemen Tenaga Kerja, 1997) yang dimaksud dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah meliputi :

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan kerja termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kerumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui. Jaminan kecelakaan kerja meliputi :

- 1). Biaya pengangkutan
- 2). Biaya rehabilitasi
- 3). Biaya pemeriksaan, pengobatan dan perawatan.

b. Jaminan Kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang. Pemberian jaminan kematian oleh perusahaan kepada keluarga karyawan ini merupakan suatu sarana penyampaian balas jasa dan sekaligus pula sebagai

penghargaan terakhir yang bisa diberikan perusahaan kepada karyawan.

c. Jaminan Hari Tua

Hari tua bisa mengakibatkan terputusnya penghasilan karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya penghasilan tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja terutama bagi mereka yang berpenghasilan rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan.

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Disamping itu pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan, pencegahan, penyembuhan dan pemulihan. Jaminan pemeliharaan kesehatan selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya.

Heidjrahman Ranupandoyo dan Suad Husnan (1984:276-280) dalam bukunya manajemen personalia, mengelompokkan program pelayanan karyawan/jaminan sosial menjadi 3 bagian :

1). Program kesejahteraan ekonomi karyawan

Program ini dirancang dan diselenggarakan untuk melindungi keamanan ekonomi para karyawan. Bentuk program ini antara lain:

- a). Pensiun
- b). Asuransi
- c). Pemberian kredit

2). Program rekreasi, meliputi :

- a). Kegiatan olah raga
- b). Kegiatan sosial

3). Pemberian fasilitas, meliputi :

- a). Penyediaan kafetaria
- b). Perumahan
- c). Fasilitas pembelian
- d). Fasilitas kesehatan
- e). Penasehat keuangan
- f). Fasilitas pendidikan

Meskipun pengadaan jaminan sosial memerlukan biaya yang tidak sedikit tetapi pihak perusahaan akan tetap melaksanakan karena manfaat yang dirasakan sangat besar, diantaranya dapat memberikan kenyamanan dan kepuasan pada karyawan sehingga mereka akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya yang pada gilirannya

akan meningkatkan prestasi. Manfaat yang dapat diperoleh dari penyelenggaraan program jaminan sosial menurut Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan (1984:269) adalah sebagai berikut :

- 1). Penarikan tenaga kerja yang lebih efektif.
 - 2). Memperbaiki semangat dan kesetiaan karyawan.
 - 3). Menurunkan tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja.
 - 4). Memperbaiki hubungan masyarakat.
 - 5). Mengurangi pengaruh organisasi buruh, baik yang ada maupun yang potensial.
 - 6). Mengurangi campur tangan pemerintah dalam organisasi.
4. Kualitas Sumber Daya Manusia

Melalui masa kerja, tingkat kesejahteraan, dan jaminan sosial yang didapat, sedikit banyak akan membantu karyawan untuk meningkatkan kualitasnya, baik dalam bentuk usaha sendiri mengikuti kursus-kursus maupun dalam bentuk peluang pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.

a. Bentuk Usaha Mandiri

Dalam meningkatkan kualitas SDM-nya maka bagi mereka yang mempertimbangkan keprofesionalannya dalam bekerja, mereka akan berusaha untuk mengikuti pendidikan-pendidikan atau kursus-kursus yang menunjang serta dapat meningkatkan kualitasnya dalam bekerja.

b. Peluang Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan untuk tenaga kerja baru atau tenaga kerja lama perlu diadakan. Untuk menjamin tersedianya tenaga-tenaga dalam perusahaan yang mempunyai keahlian, diperlukan pendidikan sebab dengan adanya pendidikan selain menambah keahlian, para tenaga perusahaan dapat mempergunakan pikirannya dengan cara lebih kritis.

Untuk dapat lebih memperjelas arti pentingnya dari latihan dan pendidikan menurut pendapat para ahli, sebagai berikut :

Pelatihan/*training* adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan, sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan. (Alex S. Nitiseminto, 1982:86)

Sedangkan pendidikan ada sementara ahli yang berpendapat bahwa :

Pendidikan adalah suatu keinginan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. (Heidjrahman Ranupandoyo dan Suad Husnan, 1984:77)

Proses pendidikan dan latihan ini dijalankan perusahaan setelah tenaga kerja ditempatkan maupun sebelum tenaga kerja ditempatkan pada posisinya. Namun semua ini pada prinsipnya menghendaki agar pekerja yang telah menjadi tugas dan

tanggungjawab yang dibebankan pada karyawannya agar karyawannya dapat dikerjakan lebih efisien.

5. Produktivitas Kerja

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang—barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Misalnya saja, “ produktivitas adalah ukuran efisiensi produksi. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan atau output : input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedang keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa: “ Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.”

L. Greenberg seperti yang dikutip Muchdarsyah Sinungan (1997:12) mendefinisikan produktivitas sebagai :

“Perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut”.

Demikian pula dengan pendapat Bambang Kusriyanto (1982:44) : “Produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazim per jam-orang)”.

Pengertian lain dari produktivitas adalah dikatakan sebagai tingkatan efektivitas dan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, seperti yang dikemukakan oleh Muchdarsyah Sinungun (1997:12) bahwa “Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang”.

Mengenai hubungan antara produktivitas dengan efisiensi dan efektivitas maka selanjutnya beliau mengatakan :

“Dua aspek vital dari produktivitas adalah efisiensi dan efektivitas. Efisiensi berkaitan dengan seberapa baik berbagai masukan itu dikombinasikan atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Ini merupakan suatu kemampuan untuk bagaimana mendapatkan hasil yang lebih banyak dari jumlah masukan yang paling minimum. Hal ini berarti bagaimana mencapai suatu tingkat volume produksi tertentu yang berkualitas tinggi, dalam waktu yang lebih pendek, dengan tingkat pemborosan yang lebih kecil dan sebagainya. Sedangkan efektivitas, berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil-hasil yang diharapkan atau tingkat keluaran itu dicapai ataukah tidak”.

Pengertian produktivitas kerja menyangkut masalah sikap karyawan dalam upaya menghasilkan keluaran dan ini tidak akan lepas dari semangat dan kegairahan karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito (1982: 168) : “ Untuk dapat meningkatkan produktivitas lebih tinggi lagi, perlu perusahaan tersebut menimbulkan semangat kerja dan kegairahan kerja

dari para karyawan". Apabila terjadi penurunan produktivitas, maka hal tersebut merupakan indikasi dari rendahnya semangat dan kegairahan kerja. Sehingga dapat dikatakan tinggi rendahnya produktivitas tergantung dari tinggi rendahnya semangat dan kegairahan kerja karyawan. Semangat kerja akan tercermin dari sikap karyawan yang rajin masuk dan loyal kepada perusahaan dan kegairahannya akan dapat dilihat dari minat karyawan (sikap yang membuat orang senang akan obyek situasi atau ide-ide tertentu), terhadap kerjanya. Kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dan semangat kerja didefinisikan sebagai kecenderungan anggota organisasi berusaha lebih keras mencapai tujuan dan sasaran organisasi termasuk perasaan terikat.

Produktivitas karyawan juga tidak akan lepas dari tindakan karyawan untuk patuh terhadap peraturan/instruksi yang berlaku dalam perusahaan. Karyawan akan dapat bekerja dengan baik apabila dia memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dan itu berarti dia harus patuh dengan apa yang digariskan perusahaan. Disiplin dalam pengertian ini didefinisikan sebagai : "sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang senantiasa berhubungan untuk mengikuti/memenuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan. Dengan disiplin, karyawan dapat menghargai waktu, tenaga dan biaya sehingga kerja yang dilakukannya akan mencapai hasil maksimum.

Hasil yang dicapai dari kerja yang dilakukan adalah hal yang ingin dicapai melalui produktivitas kerja karyawan. Berbicara mengenai hasil maka

tidak akan lepas dengan kemampuan kerja karyawan. Sulit rasanya dibayangkan seseorang dapat mencapai hasil yang baik tanpa dibarengi kemampuan yang dimilikinya. Kemampuan kerja didefinisikan sebagai kesanggupan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat mengenai sasaran. Penentuan mutu bisa dilihat dari tingkat kesalahan yang dilakukan selama menghasilkan hasil kerja.

Dari apa yang dipaparkan diatas, maka penulis memakai indikator produktivitas kerja karyawan adalah :

- Semangat dan kegairahan kerja
- Kedisiplinan
- Kemampuan kerja/prestasi kerja

Indikator yang dioperasionalkan :

- a. Semangat kerja, kecenderungan karyawan berusaha lebih keras mencapai tujuan dan sasaran perusahaan termasuk perasaan terikat.

1). Karyawan bekerja dengan giat :

- Absensi yang rendah
- Tanggung jawab atas pekerjaannya

2). Kemauan tinggi melakukan kerjasama :

- Kesiediaan membantu rekan sekerja
- Kesiediaan menerima saran/pendapat

Kegairahan kerja, kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

- Melaksanakan kerja dengan senang hati
 - Karyawan tidak sering mengeluh
- b. Disiplin, sikap kejiwaan dari seseorang karyawan yang senantiasa berhubungan untuk mengikuti/memenuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan.

1). Ketaatan mengikuti jam kerja :

- Datang tepat pada waktunya
- Pulang sesuai peraturan
- Tidak meninggalkan tugas saat jam kerja

2). Ketaatan mengikuti tata kerja :

- Menggunakan tata kerja sesuai jabatannya
- Berpenampilan dan berpakaian sesuai dengan ketentuan

3). Penggunaan peralatan dan bahan dengan seksama :

- Tidak melakukan pemborosan
- Bersikap jujur

- c. Prestasi kerja, kesanggupan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, bermutu dan tepat mengenai sasaran.

1). Kualitas kerja

- Hasil kerja selesai tepat pada waktunya

- Hasil kerja sesuai dengan sasaran
- Hasil kerja menunjukkan tingkat kesalahan yang rendah

2). Kuantitas kerja

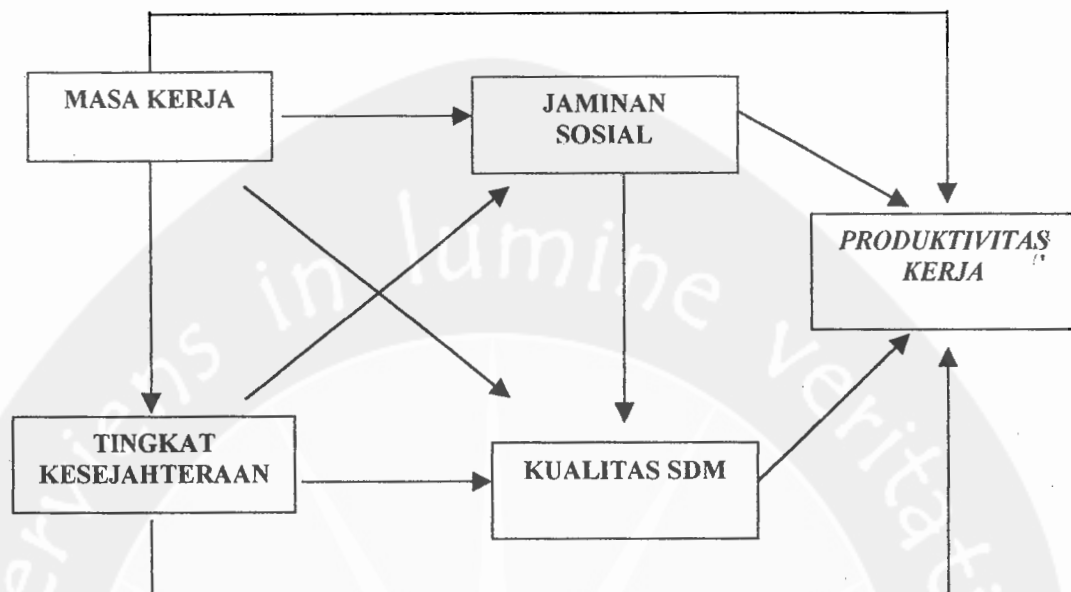
Hasil kerja baik reguler maupun lembur diatas ketentuan.

F. Hipotesa

Berdasarkan uraian teoritik diatas, dapat kiranya dirumuskan hipotesa sebagai berikut :

Makin lama masa kerja dimiliki oleh karyawan apabila diikuti oleh tingkat kesejahteraan, jaminan sosial, dan kualitas SDM, maka makin tinggi produktivitas kerjanya.

G. Perumusan Hubungan Variabel Dalam Diagram



1. Variabel Independent

Variabel independent (variabel bebas) yaitu variabel yang akan mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini yang dimaksud variabel independent adalah masa kerja dan tingkat kesejahteraan.

2. Variabel Dependent

Variabel dependent (variabel terikat) yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependent dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja.

3. Variabel Intervening

Variabel intervening yaitu variabel yang pengaruhnya tidak diketahui sejauh mana terhadap variabel terikat. Adapun yang termasuk dalam

variabel intervening dalam penelitian ini adalah jaminan sosial dan kualitas SDM.

H. Daftar Gejala

1. Masa Kerja

Tanda atau gejala yang bisa digunakan sebagai patokan dalam menentukan masa kerja :

- Tanggal, bulan dan tahun seorang karyawan mulai bekerja pada bidangnya
- Waktu yang telah dicapai oleh seorang karyawan mulai dia masuk/mulai bekerja sampai saat terakhir kali

Dalam skripsi ini dilakukan pembagian/kategori masa kerja :

- 0 - 5 tahun
- 6 - 10 tahun
- 11 - 15 tahun
- > 16 tahun

2. Tingkat Kesejahteraan

Sedangkan tingkat kesejahteraan karyawan bisa diukur atau dilihat dari indikator sebagai berikut :

- Adanya perasaan senang dan tenang dalam bekerja
- Adanya upah yang memadai

- Adanya insentif penghasilan
- Adanya kepastian dan kejelasan karir
- Adanya perlindungan dari pimpinan dalam bekerja

3. Jaminan Sosial

Indikator yang digunakan sebagai alat deteksi adanya jaminan sosial adalah terealisasinya hal-hal berikut didalam menjalankan pekerjaan setiap hari. Hal-hal yang dimaksud tersebut adalah :

- Adanya jaminan kecelakaan kerja
- Adanya jaminan kematian
- Adanya jaminan hari tua
- Adanya jaminan pemeliharaan kesehatan

4. Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas Sumber Daya Manusia bisa dilihat dari beberapa hal yang menjadi ciri atau gejalanya yaitu :

- Tingkat pendidikan
- Tingkat keterampilan
- Kemampuan dan ketahanan dalam bekerja
- Kemampuan beradaptasi dengan perubahan dan tantangan

5. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja bisa dilihat dari hal-hal yang ditunjukkan oleh karyawan. Hal-hal tersebut adalah :

- Semangat dan kegairahan kerja
- Kedisiplinan
- Kemampuan kerja/prestasi kerja

I. Metodologi Penelitian

1. Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi penelitian di perusahaan percetakan CV. Sahabat Klaten. Alasan pemilihan lokasi ini adalah :

- a. Perusahaan percetakan CV. Sahabat Klaten merupakan perusahaan yang memulai usahanya dari bawah hingga sekarang menjadi besar, tentunya dalam perjalanannya menjadi besar tersebut tidak bisa dilepaskan dari andil dan peran tenaga kerja yang terlibat didalamnya. Menarik untuk dikaji karena perusahaan ini mempekerjakan tenaga yang cukup banyak, sehingga dimungkinkan sekali terdapat hubungan antar manusia yang beraneka ragam dengan berbagai permasalahan sosial yang ada. Salah satu permasalahan sosial yang ingin diteliti adalah tentang masa kerja karyawan.
- b. Letak perusahaan ini yang tidak terlalu jauh dari tempat tinggal peneliti yang memungkinkan peneliti bisa melakukan penelitian dengan lancar dengan dukungan kendaraan umum yang setiap saat melintasi depan perusahaan ini.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Karena keterbatasan waktu, dana dan tenaga maka dalam penelitian ini untuk mendapatkan data dilakukan dengan menggunakan metode sampel. Adapun sistem pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proporsional Random Sampling*.

Sampel yang diambil dalam penelitian ini penulis menggunakan ketentuan 10 % dari populasi dengan alasan :

- Derajat keseragaman dari populasi adalah heterogen, dimana penulis menggolongkannya menjadi sembilan golongan karyawan menurut tempat kerja/bagian yang ada. Angka 10 % untuk tiap elementer dirasa sudah bisa mewakili.
- Derajat ketelitian dengan mengambil 10 % per unit elementer (tempat kerja/bagian) dirasa mendekati populasinya.
- Sesuai dengan rencana analisis yakni melibatkan semua karyawan menurut tempat kerja/bagian/departemen/biro kemudian diambil data dan keterangannya dan dihitung dengan menggunakan uji statistik Koefisien Korelasi *Product Moment*.
- Sampel tersebut jumlahnya tidak terlalu besar dan tidak terlalu kecil sehingga penulis masih sanggup menanganinya baik dari segi biaya, waktu dan kemampuan penulis.

Untuk pengambilan sampel digunakan metode *Proporsional Random Sampling* yaitu cara penarikan unit sampel dari setiap kelompok didalam populasi dilakukan secara random dan proporsional, berimbang sesuai dengan perbandingan antar masing-masing kelompok. Rumus yang digunakan :

$$\frac{\text{Jumlah karyawan/bag}}{\text{Total karyawan}} \times \text{sampel} = \text{Sampel / biro}$$

Sampel dihitung dengan cara :

$$\text{Total karyawan} \times 10 \% = \text{Sampel total}$$

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

a. Observasi

Merupakan pengamatan langsung terhadap obyek yang akan diteliti serta mencatat secara sistematis sehingga dapat mengetahui sebanyak mungkin tentang keadaan data personalia.

b. Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab secara langsung dengan pihak yang berkepentingan dalam hal ini adalah Pimpinan dan karyawan perusahaan percetakan.

c. Kuesioner

Metode kuesioner adalah metode yang utama dalam pengumpulan data kuantitatif dalam penelitian survei. Tujuannya adalah : (1) memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan survei, dan (2) memperoleh informasi dalam reabilitas dan validitas setinggi mungkin.

d. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan berdasarkan dokumen-dokumen yang ada dan sifatnya tertulis, seperti tabel-tabel jumlah karyawan, data-data statistik dan lain sebagainya.

4. Sumber Data

Sumber data yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Merupakan sejumlah keterangan atau fakta-fakta yang secara langsung diperoleh penulis dari penelitian di lapangan.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah yang dipaparkan, bisa berupa dokumen-dokumen, arsip-arsip literatur atau peraturan-peraturan yang telah dikeluarkan pemerintah yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti, contoh : jumlah karyawan.

5. Analisis Data

Pengujian terhadap hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif atau metode statistik yaitu suatu data berwujud angka.

Data yang diperoleh dari penelitian selanjutnya disusun, diklasifikasikan dan ditabulasi. Dalam penyusunan data, jawaban dari masing-masing responden mempunyai nilai dengan ketentuan sebagai berikut :

- Responden yang menjawab 'a' diberi nilai 4
- Responden yang menjawab 'b' diberi nilai 3
- Responden yang menjawab 'c' diberi nilai 2
- Responden yang menjawab 'd' diberi nilai 1

Untuk mengetahui hubungan yang terjadi antara dua variabel dalam penelitian ini digunakan rumus uji statistik yaitu Korelasi *Product Moment* disertai alasan bahwa dengan rumus ini akan diketahui kekuatan hubungan yang terjadi diantara kedua variabel penelitian tersebut, apakah kekuatan hubungan antara keduanya termasuk kuat, cukup kuat ataupun lemah.

Rumus Koefisien Korelasi *Product Moment* ini adalah sebagai berikut :

$$r. = \frac{n. (XY) - (X) (Y)}{\sqrt{n (X^2) - (X)^2 \quad n. (Y^2) - (Y)^2}}$$

Keterangan :

- r. = Koefisien korelasi *product moment*
 Y = Variabel dependent
 X = Variabel independent
 n. = Jumlah sampel penelitian

J. Supranto dalam bukunya yang berjudul *Metode Riset Aplikasinya dalam Pemasaran* (1986:117) menyatakan bahwa nilai r koefisien korelasi terletak antara -1 dan +1. $(-1 \leq r_{xy} \leq 1)$

- Kalau $r_{xy} = -1$, dikatakan hubungan sempurna tetapi negatif (*perfect negative relationship*)
- Kalau $r_{xy} = 1$, dikatakan hubungan sempurna tetapi positif (*perfect positive relationship*)
- Kalau $r_{xy} = 0$, dikatakan tidak ada hubungan (*no relationship*).
- Kalau $r_{xy} \longrightarrow 0$, hubungan makin lemah
- Kalau $r_{xy} \longrightarrow 1$, hubungan makin kuat